



## DIE MANDANTEN | INFORMATION

**Rechtsanwalt Olaf Stallmach**  
Fachanwalt für Bau- und Architektenrecht  
**Rechtsanwältin Sabine Renner**  
Fachanwältin für Familienrecht  
Hauptstr. 4, 01454 Radeberg  
Telefon: 03528/400110  
Telefax: 03528/4001118

E-Mail: [info@kanzlei-stallmach.de](mailto:info@kanzlei-stallmach.de)  
Homepage: [www.Kanzlei-Stallmach.de](http://www.Kanzlei-Stallmach.de)

### Ausgabe 1/2020

*Liebe Mandantin,  
Lieber Mandant,*

*Sie erhalten unsere Mandanteninformation für das 1. Halbjahr 2020.*

*Mit freundlichen Empfehlungen*

*Stallmach  
Rechtsanwalt*

#### Datenschutz

##### Hält der Bär nur Winterschlaf?

Im Mai 2018 ist die Datenschutzgrundverordnung erlassen worden. Nach anfänglicher Euphorie, geschäftigen Treibens ist Ruhe eingezogen. Ist das etwa die Ruhe vor dem großen Sturm? Denn auch im vergangenen Jahr haben sich weitere Fragen von den Betroffenen und Verpflichteten, nicht ganz so beachtet, wie die Einführung der Datenschutzgrundverordnung ergeben. So wurde beispielsweise über die Fragen zum Auskunftsanspruch aber auch zum Schadenersatz wegen Datenschutzverstößen diskutiert.

Die große Bedeutung des Datenschutzes für unsere Zeit ist zwar erkannt, aber der rechtliche Sinn mit seinen möglichen Konsequenzen tatsächlich noch nicht bei jedem angekommen.

**Praxistipp:** Benötigen Sie eine Beratung nach aktueller Rechtsprechung und dem Zeitablauf nach Einführung der Datenschutzgrundverordnung, rufen Sie uns an.

#### Privates Baurecht

##### Vergütungsanpassung bei unvorhergesehener Mengenmehrung

Bei einem Einheitspreisvertrag richtet sich die vertraglich geschuldete Leistung und Vergütung nach den erbrachten erforderlichen Mengen. Erhöhen sich diese Mengen steht dem Auftragnehmer eine Vergütung für diese Mehrmengen zu. Umstritten ist dabei oft die Ermittlung der Höhe der Vergütung. Nach der überwiegenden Auffassung der Rechtsprechung und der baurechtlichen Literatur wird die ursprüngliche Kalkulation des



Auftragnehmers hierfür zugrunde gelegt (vorkalkulatorische Preisfortschreibung), anders jetzt nach einem Urteil des BGH (NZ Bau 2019,706), der für den Fall einer fehlenden Einigung bei einer Vergütungsanpassung bei Mehrmengen die Auffassung vertritt, dass i. S. v. § 650 b II BGB der Preis anhand der tatsächlich erforderlichen Kosten mit angemessenem Zuschlag zu ermitteln ist.

**Praxistipp:** Verhandeln Sie über die Vergütungsanpassung vor Beginn der Ausführung der Mehrleistungen.

#### Privates Baurecht

##### Behinderungsanzeige - Ein zahloser Hund?

Leistungsstörungen und Mängel, sollen diese dem Auftragnehmer später Ersatz- und Zahlungsansprüche sichern, sind dem Auftraggeber anzuzeigen. An diese Anzeige sind formelle Anforderungen gebunden, wenn die Anzeige später auch wirksam sein soll. Auf die Ausnahme, *es sei denn, sie sind dem Auftraggeber offensichtlich bekannt*, sollte man nicht vertrauen.

Voraussetzungen für eine wirksame Anzeige sind:

- unverzüglich und schriftlich, Grund der Behinderung eindeutig bezeichnet, klar angegeben und
- Hinweis auf die Folgen und Angabe von Zeiten einer möglichen Behinderung

Eine bloße Anzeige der Behinderung dem Grunde nach kann deshalb entfallen.

**Praxistipp:** Sind Ihre Mitarbeiter zu den Behinderungsrechten ordnungsgemäß aufgeklärt?  
Sind die von Ihnen verwendeten Formulare aktuell?

#### Arbeitsrecht

##### Fallstricke beim Urlaub - Neue Belehrungspflicht des Arbeitgebers!

Den Arbeitgeber trifft die Initiativlast bei der Verwirklichung des Urlaubsanspruchs. Demgemäß erlischt der Anspruch des Arbeitnehmers auf den gesetzlichen Mindesturlaub nur dann am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor rechtzeitig aufgefordert hat, seinen Urlaub zu nehmen und ihm klar und rechtzeitig mitgeteilt hat, dass der Urlaub verfällt, wenn er ihn nicht nimmt. Der Arbeitgeber darf auch keine Anreize schaffen, den Arbeitnehmer anzuhalten, seinen Urlaub nicht zu nehmen.

Dem Arbeitnehmer sollte deshalb zu Beginn des Kalenderjahres in Textform mitgeteilt werden, wie viele Urlaubstage ihm in diesem konkreten Kalenderjahr zustehen. Hierbei sollte ihn der Arbeitgeber gleichzeitig auffordern, seinen Jahresurlaub so rechtzeitig zu beantragen, dass er innerhalb des laufenden Urlaubsjahres genommen werden kann und der Urlaub grundsätzlich am Ende des Kalenderjahres oder eines zulässigen Übertragungszeitraumes verfällt, wenn der Arbeitnehmer in der Lage war, seinen Urlaub im Kalenderjahr/im zulässigen Übertragungszeitraum zu nehmen, er ihn aber nicht beantragt.

**Beachte:** Für den ordnungsgemäßen Nachweis dieser Belehrung muss das Schreiben mit geeignetem Zugangsnachweis dem Arbeitnehmer überlassen werden!

Die Rechtsprechung fordert eine klare Unterrichtung des Arbeitnehmers, d. h., abstrakte Hinweise hierzu im Arbeitsvertrag, in einem Merkblatt oder in einer Kollektivvereinbarung reichen nicht!

Sprechen Sie uns an, wenn Sie hierzu Fragen haben.



**Allgemeines Zivilrecht**

Vorsicht - Auch Fahrzeughalter kann bei Nichtzahlung eines privaten Parkentgeltes haften!

Werden auf einem Parkplatz eines privaten Betreibers die Parkgebühren nicht/nicht in ausreichender Höhe gezahlt, kann dafür auch der Fahrzeugführer haften. Das hat erst kürzlich der Bundesgerichtshof entschieden.

Das alleinige Bestreiten, das Fahrzeug am maßgeblichen Tag nicht geführt zu haben, reicht nicht, um die geforderte Zahlung der Gebühren abzuwehren. Da dem Parkplatzbetreiber in der Regel die Person des Fahrzeugführers nicht bekannt ist, hat der Fahrzeughalter, wird er auf die Zahlung der Parkgebühren in Anspruch genommen, dem privaten Parkplatzbetreiber vielmehr die Person zu benennen, die im maßgeblichen Zeitraum die Möglichkeit hatte, das Fahrzeug zu nutzen. Kommt der Fahrzeughalter dieser Darlegungslast nicht nach, haftet er selbst für die Zahlung der Parkgebühren.